

DESPIDO INTEMPESTIVO EN ECUADOR ¿INFLUYE EN LA INVERSIÓN EXTRANJERA?

Jorge Enrique Calderón Salazar¹, Lhicie Mariella Velez Cedeño²

Resumen

Fecha de Recepción: 26 de Octubre del 2016 – Fecha de aprobación: 21 de Noviembre del 2016

En los últimos años América Latina se encuentra en la búsqueda de una mayor inversión extranjera como una vía al crecimiento y desarrollo económico, sin embargo, existen ciertos países que reciben dicha inversión en mayor cantidad frente a otros. El objetivo de esta investigación es realizar la evaluación de los costos de aplicar la legislación en materia de despido intempestivo y si esta incide en la inversión extranjera en Ecuador. La metodología utilizada compara las leyes ecuatorianas y sus costos laborales en materia de despido intempestivo frente a los otros países integrantes de la Comunidad Andina de Naciones (CAN). Se realiza un análisis comparativo de los costos que debe asumir un empleador al tomar la decisión de despedir a un trabajador intempestivamente o sin justa causa en los países estudiados. Finalmente, dentro de las conclusiones se determina que Ecuador puede aplicar cambios importantes en su legislación, similar al esquema que maneja actualmente Colombia.

Palabras claves: Inversión extranjera, mercado laboral, despido intempestivo.

Abstract

In recent years, Latin America is in search of greater foreign investment as a way to boost economic development, but there are certain countries receiving the investment in greater quantity than others. The objective of this paper is to evaluate the costs of dismissals and labor laws and its effects to foreign investment in Ecuador. The methodology used compares the Ecuadorian laws and labor costs in the area of unfair dismissal against the other member countries of Comunidad Andina de Naciones (CAN). A comparative analysis of the costs that an employer takes to make to dismiss a worker was done, for the studied countries. Finally, as a conclusion Ecuador can apply important changes in the labor laws, similar to the currently used in the Colombian scheme.

Keywords: Foreign Investment, labor market, unfair dismissal.

Autor para correspondencia.

Correo electrónico:

¹ jecalder@uess.edu.ec (J. Calderón), Universidad de Especialidades Espíritu Santo – Ecuador

² imvelz@uess.edu.ec (L. Vélez), Universidad de Especialidades Espíritu Santo – Ecuador

1. Introducción

Luego de la crisis financiera y laboral que en 2008 afectó al mundo entero, principalmente a Estados Unidos y Europa, han sido varios los países que revisaron sus legislaciones laborales para intentar flexibilizarlas con el fin de que las barreras al contratar y despedir trabajadores, se minimizaran. De esta forma se buscaba obtener un mercado laboral más atractivo para la Inversión Extranjera que crezca durante las expansiones económicas y se ajuste rápidamente durante las recesiones y, en consecuencia, lograr mayor eficiencia de los trabajadores (Miguel, 2012).

En esta temática, Velásquez (2005) en su estudio sobre el costo esperado asociado al término de un contrato laboral, y tomando información de varios países, muestra que los principales costos en América Latina se derivan de la existencia de indemnizaciones por despido, con cerca de cinco salarios mensuales más que el resto de países del estudio (miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OECD, 2016)) Esto tendría efectos negativos sobre el empleo, aumentaría la rotación laboral y afectaría la duración del desempleo en la región, en cambio, los otros países considerados en el estudio tienen su mayor costo en el Pre-aviso³, el cual representa menos de un salario mensual.

La Comunidad Andina de Naciones (CAN) presenta diversas realidades entre sus países miembros, tales como: tamaño de sus economías, nivel de apertura comercial, diversificación de su oferta exportable, monto de inversión extranjera directa, así como también las legislaciones que protegen al trabajador en situaciones de despido. En consecuencia, este estudio reúne información sobre las legislaciones de los cuatro países integrantes de la CAN para analizar y determinar los costos que tendría que asumir un empresario al tomar la decisión de despedir a un trabajador de forma intempestiva. Es de interés entonces tener una referencia del nivel de protección que goza un trabajador en una situación de despido en Ecuador y el resto de países de la CAN, así como desarrollar una propuesta de mejora en las leyes laborales vigentes.

Desde la década de los noventa existen intensas discusiones sobre los costos laborales relacionados con la rigidez de la normativa legal de un país. Ibarra (2010) resalta la gran cantidad de estudios e informes sobre los efectos que se derivan de la Legislación de Protección al Empleo, generalizando que rasgos excesivamente protectores ocasionan limitaciones a la creación de empleo, mientras que regulaciones flexibles contribuyen a que las empresas y su plantilla se adapten rápidamente a las necesidades del mercado laboral y las alteraciones en la demanda de productos. Finalmente, Ibarra (2010) concluye que las economías latinoamericanas presentan mercados de trabajo con un grado de rigidez mayor que otras economías del mundo, como las de América del Norte, Europa y Asia, especialmente.

Por tanto, es importante conocer los costos que se incurren al despedir a un colaborador, pues es una decisión que el líder de la organización debe tomar oportunamente. En base a esta información se puede determinar entonces la situación del Ecuador frente a los países vecinos. De allí que el objetivo central de este trabajo fue la evaluación de los costos de aplicar la legislación en materia de despido intempestivo y su afectación a la inversión extranjera en Ecuador, para lo cual se consideró las legislaciones laborales de los países de la CAN para compararlas en términos de los costos que implica la terminación de un contrato de trabajo por decisión del empleador. Finalmente, a partir de los resultados se presentan recomendaciones.

³ Pre aviso, modalidad con la cual el empleador debe notificar con anticipación (entre uno a dos meses en promedio) al trabajador que va a ser despedido. Con el Pre aviso se busca que el trabajador disponga de tiempo para la búsqueda de un nuevo empleo.

2. Marco Teórico

Sapienza (2010) en un estudio para países europeos, y utilizando información estadística del período 1990 – 2005, concluyó que variables como la Inversión Extranjera Directa (IED), el crecimiento previo del Producto Interno Bruto y el crecimiento de las exportaciones son cruciales en la determinación del crecimiento de las economías en transición. Asimismo, Dao (2008) indica que el pobre desempeño en el mercado laboral de algunos países de Europa, comparados con Estados Unidos, obligaron a introducir reformas en el área de regulación laboral y beneficios. Es así que Alemania con su reforma Agenda 2010 introduce cambios que reducen los costos laborales y provee incentivos para la participación en el mercado laboral, con efectos positivos en la economía. Dentro de las medidas introducidas en Alemania están la disminución del 2% de la tasa impositiva que enfrenta el trabajador medio de la producción, una reducción de las prestaciones planas de desempleo que reduce la duración y el nivel de beneficios para reducir los desincentivos al trabajo, y también, una reducción del poder de negociación sindical. Por su parte, Mogrovejo (2005) encuentra que entre 1990 y 2003, el 70.6% de la IED en América Latina se distribuyó entre Brasil, México y Argentina. En el otro extremo, países como Haití, Honduras y Paraguay fueron los que recibieron en conjunto el 0,5% de la IED de la región. Cabe señalar que menos del 10 por ciento de la IED fue receptada por todas las economías centroamericanas y caribeñas, junto con Ecuador, Bolivia, Paraguay y Uruguay. En este sentido, Bolea (2015) demuestra entonces que Latinoamérica requiere de la IED, por lo cual es prioritario atraer dichos flujos mediante incentivos, seguridad legal y modernización.

Franco (2001) revisó las tendencias regionales sobre inversión en Latinoamérica y concluye que una de las grandes barreras que perciben los inversionistas extranjeros es la persistente corrupción en muchos países, así como problemas legales, sociales y microeconómicos como: regulaciones inciertas, política patronal, regulaciones impositivas, regulaciones laborales y del medio ambiente, entre otras.

En cuanto al mercado laboral durante las últimas décadas, especialmente en Latinoamérica se comienza a utilizar palabras como flexibilidad y desregulación, con grandes debates sobre una mayor flexibilidad laboral necesaria para disminuir las tasas de desempleo. Además, la estrategia de política laboral es relevante porque los países latinoamericanos se tienen que ajustar a las condiciones de competencia mundial, pero sin tener el estándar de vida de países desarrollados (Senbruch, 2006).

Por su parte Ibarra & González (2010) presentan un amplio debate sobre la flexibilidad laboral y sus distintos conceptos a través del tiempo. El debate es entre quienes promueven un modelo de flexibilidad absoluta y radical sobre el mercado de trabajo, similar a los de Estados Unidos y Reino Unido; y quienes defienden un modelo europeo con menor flexibilidad laboral y con mayor bilateralidad en las relaciones laborales. Los autores recomiendan sin embargo que Latinoamérica debe buscar su propio modelo que contenga flexibilidad manteniendo algunos rasgos de protección social y laboral.

Ahora bien, el efecto en el mercado laboral de las empresas multinacionales puede ser analizado en el contexto que estas empresas negocian los salarios directamente con sus empleados. Es así que logran descentralizar las decisiones sobre salarios y de relaciones laborales, lo cual motiva que la demanda de trabajadores sea más elásticas que otras compañías con un ámbito de acción regional o local. De allí que los salarios pagados por multinacionales sean más altos que sus pares locales, pero con la expectativa de obtener mejor calidad de trabajo (Caves, 2007).

Por otro lado, Zurita, Martínez, & Rodríguez (2009) comentan que en el 2008 se desencadenó la más grande crisis financiera y económica desde la Gran Depresión, cayendo grandes instituciones financieras y bancos de inversión. Esta crisis rebasó la esfera de las finanzas y su alcance mundial derivó en despidos masivos, cierres de empresas y caídas en la actividad económica.

Desde entonces han sido varios los países que han revisado sus legislaciones laborales para intentar flexibilizarlas, con el fin de minimizar las barreras al contratar y despedir en un cambiante mercado laboral (Miguel, 2012). En este contexto, Zúñiga (2012) menciona que son los países que se encuentran inmersos en la globalización los que han adoptado mayor flexibilización laboral en temas sobre salarios, jornadas de trabajo, derechos y formas de terminación del vínculo laboral. También argumenta que, si bien se comprende que existen ciertas decisiones debido a las crisis empresariales, debería ser exigible que la empresa conserve una responsabilidad corporativa que mitigue la afectación de aquellos que pierden su trabajo.

Más aún, Martínez-Sánchez, Vela-Jiménez, & Pérez-Pérez (2009) concluyen que la implementación de determinadas prácticas de flexibilidad de recursos humanos puede ser rentable no sólo en términos de mejoras de productividad sino también en innovación. Se puede clasificar la flexibilidad en interna funcional, que permite a la empresa adaptarse a los cambios de la demanda reorganizando los puestos de trabajo con la polivalencia, el trabajo en equipo y la participación de los empleados en el diseño y organización de sus tareas; y la flexibilidad interna numérica que adapta el volumen de trabajo a los cambios en la demanda mediante contratos a tiempo parcial o el horario flexible. También existe la flexibilidad externa que permite que la empresa ajuste su volumen de trabajo con la contratación y despido de empleados temporales, es decir contratos a corto plazo, empresa de tercerización de tareas y empleados autónomos (Atkinson, 1984). En este orden de ideas, los empleados que perciben que son valorados por sus empresas, que les permiten conciliar mejor su vida laboral y personal gracias a estas prácticas flexibles, suelen ser recíprocos, demostrando un mayor compromiso organizativo con la empresa (Eaton, 2003).

Además, uno de los grandes problemas actuales relacionados con la crisis económica de los últimos años es la destrucción del empleo de larga duración y con consecuencias en el desempleo juvenil. Otro aspecto preocupante es el incremento de la tasa de temporalidad⁴, por lo que se atribuyen estas falencias a la regulación del despido por causas objetivas, con lo cual se intenta que la empresa pueda ajustar rápida y eficientemente la cantidad de empleados a las diferentes situaciones por las que pasa en su vida económica (Miguel, 2012). De igual manera Miguel (2012) señala que uno de los grandes problemas actuales relacionados con la crisis económica de los últimos años es la destrucción del empleo de larga duración y con consecuencias en el desempleo juvenil. Otro aspecto preocupante es el incremento de la tasa de temporalidad, atribuido a la regulación del despido por causas objetivas, que en el caso de España no ha proporcionado a los empresarios el instrumento básico de regulación de empleo en el nuevo marco jurídico, a pesar de varias reformas que responden a tres factores importantes: las tasas elevadas de desempleo, la precariedad de los contratos de trabajo, y las presiones internacionales, especialmente de la Unión Europea.

Por su parte, Lóyzaga de la Cueva (2010) argumenta que la lucha por la estabilidad laboral fue la bandera del movimiento obrero a nivel mundial y se presentó cuando el capitalismo se estableció como sistema productivo. Igualmente, Trejo (2011) indica que la estabilidad y la protección jurídica ante el despido individual son derechos básicos que se encuentran regulados por diversas

⁴ Tasa de temporalidad. - Mide a los empleados ocupados, personas de diez y seis o más años, que durante la semana de referencia han estado trabajando durante al menos una hora, a cambio de una retribución en dinero o especie, y tienen fijado el fin de su contrato o relación laboral por medio de condiciones objetivas, tales como la expiración de un cierto plazo, la realización de una tarea determinada, etc.

disposiciones de las leyes laborales, y también establecidos en el Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos conocido como “Protocolo de San Salvador”. En este protocolo los Estados Partes se obligan a garantizar en sus legislaciones nacionales la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, el derecho a la indemnización o a la readmisión en el empleo. Por otro lado, Cockx & Van Der Linden (2010) acotan lo siguiente:

“La globalización de la economía y la rápida evolución de las tecnologías y los sistemas de organización exigen hoy en día más flexibilidad. De ahí que las instituciones del mercado laboral hayan de reformarse de manera urgente para conciliar esta mayor flexibilidad con una seguridad suficiente para los trabajadores. Aunque la idea de la “flexi-seguridad” no es nueva, hay opiniones distintas sobre cuál es el modelo institucional que debe traer consigo” (pág. 397).

Los acuerdos comerciales resultado del proceso de globalización promueven el libre flujo de bienes y servicios a través de liberación de aranceles, permitiendo que la competitividad de dichos productos mejore sustancialmente. Esto no sería posible sin una reducción paulatina de los costos laborales lo que podría lograrse a través de la flexibilización laboral, trayendo consigo reformas en materia laboral de ser el caso. En cuanto al despido, Brady (1993) señala los cuatro fundamentos que pueden ocasionarlo, a saber: desempeño insatisfactorio, conducta deficiente, falta de calificación para el empleo, y cambio de requisitos o eliminación del empleo. Asimismo, Zúñiga (2012) señala que los despidos por necesidad de la empresa son aquellos que se realizan por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, mas no por la voluntad del trabajador. Nel (2014) por su lado indica que debe realizarse de manera justa y por razones relacionadas con la conducta, o con la capacidad del empleado, o por requerimientos operacionales del empleador. También considera que no toda mala conducta merece un despido y que existe una línea fina entre las conductas que lo merecen y aquellas que no, por lo que en algunos casos será necesaria la intervención de un juez para resolver la controversia.

Allard & Garot (2010) reportan que, bajo la nueva legislación laboral en China, ésta ahora incluye la indemnización por despido, lo cual no existía antes de dicha ley y donde el pago por despido se acordaba entre el empleador y el colaborador. Sin embargo, estos cambios introducidos, con el fin de proteger al trabajador, crean incertidumbre en las empresas al momento de expandir su fuerza laboral, por lo cual concluyen que existe una relación negativa entre costos laborales y la IED. Esto contrasta con Bentolila & Jansen (2012) quienes resaltan la importancia de los costos de un despido y sus efectos negativos en la demanda laboral, es decir los empresarios son renuentes para contratar así como para incurrir en mayores despidos. De tal forma que el efecto neto es un empleo más estable con menos despidos en las recesiones pero asimismo menos contrataciones durante las expansiones. Por tanto, menores costos de despido sería una ventaja para un trabajador desempleado debido a que encontrará rápidamente un empleo, pues el empresario sería menos reacio a contratar.

Por su parte, Velásquez (2005) muestra que los principales costos en América Latina se derivan de la existencia de indemnizaciones que alcanzan los cinco salarios mensuales, en relación al resto de países del estudio, OECD. Los altos costos tendrían efectos negativos sobre el empleo, aumentaría la rotación laboral y afectaría la duración del desempleo en Latinoamérica. En cambio, los otros países del OECD considerados en el estudio tienen su mayor costo en el Pre-aviso, lo cual representa menos de un salario mensual.

En este sentido, Freyens (2010) afirma que analistas del mercado de trabajo suelen escuchar juicios muy duros sobre las consecuencias socioeconómicas de las normas de protección del empleo y los costos que imponen a las empresas en caso de despido, así como el riesgo sobre la creación de

nuevos puestos de trabajo. Por ejemplo, las empresas dudan en contratar a trabajadores conflictivos o de bajo rendimiento que luego deben ser despedidos bajo leyes muy estrictas.

Pagés & Montenegro (2007) en su trabajo sobre los cambios en las leyes laborales chilenas, basados en encuestas anuales sobre los costos de despedir trabajadores, concluyen a favor de las reformas destinadas a reducir el vínculo entre la indemnización por despido y el tiempo de permanencia en el puesto. Para reducir este vínculo sugieren una indemnización por despido plana, con la reducción de la cantidad máxima que un trabajador puede recibir como indemnización por despido; o, con la reducción de la tasa con la cual dicha indemnización aumenta con la antigüedad laboral. Con esto aseguran existiría una expansión en las tasas de empleo de los jóvenes.

En consecuencia, la creación de legislación relacionada con el despido intempestivo es una de las características de la protección al empleo en muchos países, (Mora, 2005) la misma que influye en la conducta tanto de trabajadores como de empleadores. La Organización Internacional del Trabajo (2014) muestra que el 28% de los trabajadores a escala mundial es potencialmente elegible para este tipo de prestaciones en caso de desempleo. Las amplias diferencias regionales en esta materia destacan a Europa con un 80% de trabajadores cubiertos frente al 38% en América Latina. De esta manera, para el caso de Perú, Cadillo (2013) concluye que “En la actualidad, existe una mayor protección por la conservación en el empleo del trabajador (pudiendo este último exigir su reposición en el empleo) y la legislación ha incorporado la obligación de realizar ajustes razonables o reubicar al trabajador”. En este contexto “en Chile, como en tantos otros países, el mundo laboral está sometido a transformaciones profundas” (Yáñez, 1999, pág. 97). Asimismo, “para sobrevivir, las organizaciones deben evolucionar con su entorno, pero también con sus trabajadores, y estos con ella. Es por esto que se habla de coevolución” (Falco, 2003, pág. 31).

La actividad laboral remunerada es un factor de identidad personal, social, de integración, y estructuración del ser humano que entrega estatus e identidad social y permite responder a una expectativa adquirida. En consecuencia, el trabajo sitúa al individuo en una red de relaciones que deriva en sentimientos de seguridad, reconocimiento, dominio y comprensión (Lopez, 2007). En este sentido, Medina (2009) consideró esencial la función social del trabajo ya que es uno de los lazos de unión que existen entre el individuo y la sociedad, de tal forma que el empleado de una organización da mucha importancia a su trabajo, pero también al entorno social en el que vive.

3. Antecedentes Legales

De acuerdo a la Legislación Laboral del Ecuador, en el Art. 188 del Código del Trabajo se detalla que el empleador que despidiera intempestivamente al trabajador, deberá indemnizarlo de acuerdo a la siguiente escala: Hasta tres años de servicio, con el valor que corresponda a tres meses de remuneración; de más de tres años de servicio se pagará el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año trabajado, con un tope de veinticinco meses de remuneración. Además, se considera la fracción de un año (Asamblea Nacional Constituyente, 2011).

Con respecto a Colombia, el equivalente al despido intempestivo está descrito como “terminación unilateral del contrato sin justa causa” como consta en el Art. 64 del Código Sustantivo del Trabajo, lo cual implica indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable, que comprende el lucro cesante y el daño emergente (Congreso de la República de Colombia, 2011). De esta forma, un contrato a término indefinido puede tener dos variantes: (a) trabajadores que devenguen un ingreso inferior a diez salarios mínimos mensuales se pagará 30 días de salario cuando el tiempo de servicio sea menor a un año; si el trabajador tiene una antigüedad mayor a un año adicionalmente a los 30 días de salario, se deberá pagar 20 días de salario por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción; y, (b) para trabajadores con

un ingreso superior a los diez salarios mínimo mensuales, se deberá pagar 20 días de salario cuando el tiempo de servicio es menor a un año, y si el trabajador ha laborado continuamente por un período mayor a un año, se le pagará 15 días adicionales a lo establecido anteriormente por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción.

En el Art. 167 de la Ley General del Trabajo de Perú, la indemnización por despido injustificado equivale a 45 días de remuneración por cada año de servicio con un mínimo de 90 días y un máximo de ocho años. Se pagará 30 días de remuneración ordinaria por cada año adicional hasta un máximo de ocho años, y finalmente 15 días por cada año adicional hasta un máximo de ocho (Congreso de la República del Perú, 2006).

Por su parte en la legislación Boliviana, en su Artículo 13 del Código de Trabajo, establece que el empleado que fuere retirado por causa ajena a su voluntad recibirá de parte de su patrono independientemente del desahucio, con la suma equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año de trabajo continuo (Honorable Congreso Nacional de Bolivia , 1942).

4. Metodología

Este estudio sigue a Quivy & Carnpenhoudt (2005), quienes plantean un procedimiento de investigación en el campo de las ciencias sociales que consiste en determinar la pregunta inicial, luego explorar el problema para bosquejar adecuadamente la problemática, estructurando así el modelo de análisis para así analizar la información existente y llegar a conclusiones. En este caso se realiza la comparación de las cuatro legislaciones de los países miembros de la CAN en materia de despido intempestivo, de tal forma que permita establecer factores de mejora competitiva de Ecuador frente a sus pares. Se inicia recopilando información relacionada a IED, salarios básicos de cada país, tipo de cambio y las respectivas legislaciones. Además, se considera los salarios básicos de cada país, y se realiza la conversión a dólares americanos con el tipo de cambio del 30 de Junio de 2016. Luego se realiza el cálculo correspondiente de despedir a un colaborador de salario básico en cada uno de los países de acuerdo a sus legislaciones.

5. Análisis de Resultados

De acuerdo a la información que presenta el Banco Mundial y otras agencias, Colombia recibe la mayor IED entre los países de la CAN. Existen muchos factores para que sea Colombia el país que lidera las inversiones en la CAN, pero al relacionarlo con el comparativo de los costos para salir de un colaborador por decisión del empleador es Colombia el más flexible de los cuatro países y con un costo menor.

Tabla 1: Inversión extranjera recibida por los países de la CAN (millones US\$ corrientes)

País	2011	2012	2013	2014	2015
Ecuador	644	567	732	773	782
Colombia	14,648	15,039	16,209	16,151	11,732
Perú	7,665	11,918	9,298	7,885	7,817
Bolivia	859	1,060	1,750	648	503

Fuente: Banco Mundial (2016), (*) Proyectada

En el caso de Ecuador, la inversión extranjera sigue mostrando un descenso, y es así que el segundo semestre se ubica en USD 213 millones, muy por debajo de lo que reciben otros países de

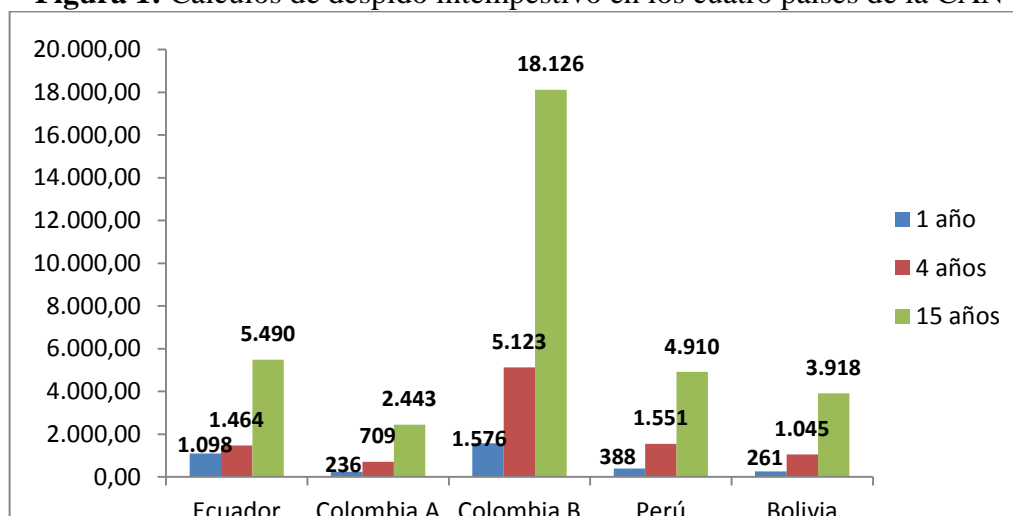
América Latina, en este caso Ecuador disputa los últimos lugares en recepción de IED con Paraguay (236 millones de dólares) y Venezuela (320 millones de dólares), debido a limitada seguridad jurídica. Según el Banco Central del Ecuador (2016) los principales sectores donde se concentra la IED son explotación de minas y canteras (64,53%), industria manufacturera (15,82%), comercio (8,34%) y agricultura, silvicultura, caza y pesca (4,60%). La percepción del país en materia de seguridad jurídica es uno de los principales factores que incide en la escasa inversión que recibe, la cual se calcula que es el 0.3% de la IED que recibe América Latina. Colombia es el país de la CAN que más recepta IED, concentrando para el 2015 casi el 55% de lo recibido en la subregión, siendo los principales sectores receptores el manufacturero y petrolero, seguido de los servicios financieros y empresariales, de comercio, restaurantes y hoteles (Banco Central de Colombia, 2016).

El Banco Central de Reserva del Perú (BCRP) reportó para el año 2015 un flujo de US\$ 7817 millones de inversión extranjera directa, monto inferior en US\$ 67 millones al importe obtenido en el año 2014, explicado principalmente por un escenario de precios internacionales bajos (que afectan a la reinversión de utilidades, principalmente en empresas mineras) y de lenta recuperación de la demanda interna. Respecto a la distribución de los aportes por sectores de destino, el 85% se concentró en los sectores minería, finanzas, comunicaciones, industria y energía (Proinversión, 2016). En Bolivia, la Inversión Extranjera Directa (IED) disminuyó de 648 millones de dólares a 503 millones de dólares en 2015, es decir, un 22%. Este resultado se explica por la caída de la inversión en sectores vinculados con los recursos naturales, principalmente la minería y los hidrocarburos. Pese a la baja, el sector de los hidrocarburos continúa siendo el más importante para el capital extranjero, con una intensa actividad en exploración y explotación de gas natural (Ministerio de Economía y Finanzas Públicas de Bolivia, 2016). Como se observa, toda la región presenta una concentración importante de la IED en los recursos naturales, principalmente minería e hidrocarburos, y dada la caída de precios a nivel internacional y la desaceleración del crecimiento económico, afectó la recepción de IED en la región.

Asimismo, se toman los salarios básicos de cada país, y se realiza la conversión a dólares americanos con el tipo de cambio del 30 de Junio de 2016, luego se realiza el cálculo correspondiente de despedir a un colaborador de salario básico en cada uno de los países de acuerdo a sus legislaciones. Colombia tiene dos escenarios, un tipo de cálculo para el colaborador que percibe menos de diez salarios mínimos vitales y otro cálculo para aquel que tiene un ingreso superior. La legislación colombiana por tanto trata de alguna manera de proteger al trabajador de menor ingreso al tener las dos variantes, con lo cual paga más a aquellos con ingresos menores a los diez salarios mínimos mensuales legales vigentes, reflejados en los resultados Colombia A.

Por otro lado, Bolivia es el único país cuya legislación no diferencia el cálculo a realizar por antigüedad, mientras que Ecuador y Colombia tienen un tipo de cálculo para el trabajador con tiempo menor a un año de trabajo. En el caso de Perú, este tiene variables como antigüedad mayor a 90 días hasta un año de trabajo con un cálculo, de ocho a 16 años y de 16 a 24 años con cálculos diferentes en cada período.

Es así que al incluir todas las variables de tiempo se realiza el cálculo del despido en los cuatro países al primer año de trabajo y al año cuatro y quince para incluir todos los escenarios (Figura 1). El caso de Colombia B refleja los valores que se deben cancelar a aquel trabajador que tiene más de diez salarios mínimos vitales, razón por la cual resulta ser el más alto, se lo incluye en el cuadro porque en este país existe este escenario que lo diferencia del resto de países de la CAN. Luego, se puede comprobar que al comparar los cálculos de trabajadores que perciben en sueldo básico en cada país, Ecuador es el que, a mayor tiempo en el cargo, mayor costo representa para el empleador al momento de tomar la decisión de despedirlo, seguido de Perú, Bolivia y el escenario de Colombia A, explicado anteriormente.

Figura 1: Cálculos de despido intempestivo en los cuatro países de la CAN

Fuente: Tomado de Legislaciones laborales de cada país

La Tabla 3 muestra la relación despido intempestivo respecto al salario utilizado en cada caso, este cálculo se realiza para determinar cuántos salarios de los que se ha estado percibiendo recibe el colaborador al momento de ser despedido. En Ecuador se paga tres salarios al empleado que tiene menos de un año en su puesto de trabajo y al que el patrono decide despedir. A partir del cuarto año se paga un mes de sueldo por cada año de trabajo. La legislación boliviana paga un mes de sueldo por cada año trabajador.

En el caso de Perú es importante destacar y profundizar en otros estudios, pues a pesar de que paga más dinero a los trabajadores que son despedidos intempestivamente, también recibe inversión extranjera importante, muy por encima de lo que reciben Ecuador y Bolivia juntos. Probablemente existan factores que fomenten la inversión extranjera de tal forma que el costo de salir de un trabajador no sea una variable importante frente a las otras.

Tabla 3: Relación despido intempestivo / Salario utilizado en cada caso

País	1 año	4 años	15 años
Ecuador	3,00	4,00	15,00
Colombia A	1,00	3,00	10,33
Colombia B	0,67	2,17	7,67
Perú	1,50	6,00	19,00
Bolivia	1,00	4,00	15,00

Fuente: Tomado de Legislaciones laborales de cada país

6. Discusión

El objetivo de este estudio es la evaluación de los costos de aplicar la legislación en materia de despido intempestivo y su afectación a la Inversión Extranjera en Ecuador. Los resultados muestran la situación de Ecuador frente a sus vecinos de la CAN, es decir, es más caro despedir en Ecuador que en el resto de la CAN, y al revisar las legislaciones se determinó las similitudes y diferencias que existen entre estos países vecinos, y en este estudio en particular existe evidencia de que legislaciones proteccionistas con altos costos al momento de despedir pueden tener algo de influencia en la atracción de inversión extranjera. Ecuador, con el agravante de que luego de la reforma del año 2015 denominada Ley de Justicia Laboral, el contrato laboral cambió de fijo a indefinido con un período de noventa días de prueba. Esto significa que el empleador solo cuenta con estos noventa días para determinar si el colaborador contratado cumple con las expectativas planteadas, caso contrario el costo de salida sería el más alto de la región.

Adicional a lo anterior, el Banco Mundial elabora el indicador Doing Business para lo cual toma información de varios países en temas relacionados a la facilidad para iniciar un negocio, permisos para construir, registro de la propiedad, energía, crédito, entre otros temas, con lo cual proporciona una medición objetiva de las regulaciones para hacer negocios y su aplicación en 189 economías (Banco Mundial, 2016). En el informe Doing Business 2016, Ecuador se ubica con un indicador de 57,47 frente a Colombia con un indicador de 70,43. Por su lado Perú con un valor de 71,33 y Bolivia con 47,47. El promedio para Latinoamérica y el Caribe es de 59,07. Uno de los aspectos a considerar al momento de realizar negocios o inversiones son los laborales, pues la facilidad de acceder a mano de obra calificada o no calificada repercute en la creación de puestos de trabajos en la sociedad, trayendo consigo que algunas empresas reconsideren establecerse en otras economías con similares características.

Otro importante resultado obtenido es que el país que atrae mayor inversión extranjera de la Comunidad Andina es también el que mayor flexibilidad posee al momento de despedir. Sin embargo, el caso que llama particularmente la atención es Perú que tiene la legislación laboral más proteccionista a medida que aumenta la antigüedad y, a pesar de esto, recibe importantes flujos de inversión extranjera. Esta singularidad puede derivarse por dos factores, el primero el tamaño del mercado peruano y segundo la economía aperturista que tiene este país, dado que en los últimos años ha concretado algunos acuerdos comerciales, como por ejemplo la Unión Europea. También es evidente que existen otros factores, tal como indicó Franco (2001), como los temas legales, sociales y microeconómicos como regulaciones, política patronal, regulaciones impositivas, regulaciones laborales y del medio ambiente, entre otras. Para futuras investigaciones debería considerarse evaluar el impacto que tenga la apertura del mercado de los países andinos (reflejado en acuerdos comerciales, por ejemplo) y la recepción de la IED.

Dentro de las limitaciones encontradas al realizar el presente documento está la falta de información de todos los países de la CAN en un mismo sitio web. Si bien la CAN cuenta con cierta información, ésta no siempre está actualizada, hubo datos como los salarios básicos de cada país y los tipos de cambio que no se encontraron en dicha página, si bien existía un link hacia la página de los bancos centrales, o de los institutos de estadística de cada país; estos no estaban actualizados y dilataron el obtener los datos necesarios. De igual manera, para futuras investigaciones sería pertinente contar con información sobre la cantidad de despidos intempestivos que se registran en cada país, para analizar como incide la legislación laboral. En el caso de Ecuador existe en la legislación un instrumento que puede ser utilizado por el empleador para terminar la relación laboral, conocido como Visto Bueno, debido a la percepción que existe sobre que se dictamina a favor del empleado, debería estudiarse en futuras investigaciones la incidencia de la legislación laboral entorno a este concepto.

7. Conclusiones

Ecuador frente a sus vecinos andinos presenta desventajas al momento de la contratación, dada la rigidez del mercado laboral ecuatoriano, reflejado entre otras cosas en lo costoso de realizar un despido intempestivo, si bien la legislación laboral no es de los primeros factores que incide en la IED en un país, tampoco es un aliciente para hacerlo dado las limitaciones en el tamaño del mercado local y sus pocos acuerdos comerciales con otros países o bloques. Esto último se refleja en el caso peruano que presenta mejores beneficios para un empleado con muchos años de antigüedad que es despedido intempestivamente, pero que aun así presenta importantes niveles de IED.

Por otra parte, Colombia presenta un mercado laboral más flexible que podría ser un factor de interés al momento de realizar inversiones en el país. Entre las acciones entorno a material laboral que el gobierno ecuatoriano debería realizar en el mercado laboral, es incorporar la flexibilización laboral en áreas que exista una mayor movilidad de mano de obra en el país, entre los diversos sectores económicos y que permita adaptar el volumen de trabajo a los cambios en la demanda mediante instrumentos legales como contratos parciales o contratos de tercerización de servicios, horarios flexibles, entre otros; segundo revisar los costos por despido que actualmente rigen; tercero, revisar el nivel de protección que tiene el trabajador ecuatoriano en los tres primeros años de la relación laboral; cuarto una mayor transparencia y agilidad en los actores que determinan la terminación de la relación laboral por una causa justa, mediante el instrumento denominado despido intempestivo, que actualmente es juzgado por un empleado administrativo del Ministerio de Trabajo cuando lo pertinente es que lo realice un juez que tiene más pericia y puede evaluar de mejor manera las pruebas para tomar una decisión sobre la desvinculación de un trabajador sin perjudicarlo, pero sin perjudicar a una empresa que toma la decisión de salir de él por razones justas; quinto contar con información estadística de los instrumentos para terminar la relación laboral en Ecuador y evaluar con cifras, cuáles son los que se utilizan en mayor proporción y determinar las mejoras que se puedan realizar con datos más precisos.

Los cambios que se plantean proporcionará al pequeño y mediano empleador, especialmente, una herramienta menos costosa para prescindir de un mal empleado; ya que actualmente existe demasiada protección al trabajador con el contrato indefinido que le da al empleador únicamente noventa días de período de prueba para determinar si se ajusta al perfil que necesitan, y desde ese momento hasta el tercer año despedirlo costará tres sueldos.

Cabe señalar que la legislación ecuatoriana actual indica que aquel trabajador con un año o menos en su cargo recibe la misma indemnización que el que tiene dos o tres años. El modelo de Colombia debería ser examinado más profundamente para saber si es factible de aplicar parte de la normativa que rige, claro está, considerando las diferencias propias de los respectivos mercados laborales, y así evitar distorsiones como el caso ecuatoriano.

Referencias Bibliográficas

- Atkinson, J. (1984): *The Flexible Firm and the Shape of Jobs to Come*. Labour Market Issues, 5. Oxford: Ruskin College Oxford.
- Allard, G., & Garot, M. J. (2010). The impact of the new labor law in China. *Revista Direito GV*, 527-540.
- Álvarez Herranz, A., Barraza, J. E., & Legato, A. M. (2009). Inversión Extranjera Directa y Crecimiento Económico en Latinoamérica. *Información Tecnológica*, 115-124.

- Angeles-Castro, G. (2011). The effect of Trade and Foreign Direct Investment on Inequality: Do Governance and Macroeconomic Stability Matter? *Economía Mexicana Nueva Epoca*, 181-219.
- Asamblea Nacional Constituyente. (2011). Código del Trabajo.
- Banco Central de Bolivia. (28 de Julio de 2016). <https://www.bcb.gob.bo/tiposDeCambioHistorico/>. Recuperado el 28 de Julio de 2016
- Banco Central de Colombia. (28 de Julio de 2016). <http://www.banrep.org/es/trm>. Recuperado el 28 de Julio de 2016
- Banco Central de Colombia. (2016, Julio 31). Retrieved Noviembre 7, 2016, from <http://www.banrep.gov.co/es/inversion-directa>
- Banco Central del Ecuador. (2016, Agosto 1). Retrieved Noviembre 7, 2016, from <https://www.bce.fin.ec/index.php/component/k2/item/298-inversi%C3%B3n-extranjera-directa>
- Banco Mundial. (6 de 8 de 2016). Banco Mundial. Recuperado el 6 de 8 de 2016, de <http://espanol.doingbusiness.org/data/exploreeconomies/~media/giawb/doing%20business/documents/profiles/country/ECU.pdf>
- Bentolila, S., & Jansen, M. (2012). La reforma laboral de 2012: Una primera evaluación. *Apuntes fedea*, 1-16.
- Bolea, C. G. (2015). The relation between the foreign direct investments and the economic security in Latin America. *Revista de Relaciones Internacionales, Estrategia y Seguridad*, 111-129.
- Brady, T. (1993). Employee handbooks: contracts or empty promises? *Management Review*, 33-35.
- Cadillo, C. (2013). La extinción de la relación laboral por causas relacionadas con la capacidad del trabajador. *Revista de Derecho*, 69-97.
- Caves, R. (2007). *Multinational Enterprise and Economic Analysis*. Cambridge: Cambridge.
- Cockx, B., & Van Der Linden, B. (2010). "Flexiseguridad" en Bélgica. Una propuesta de reforma basada en principios económicos. *Revista Internacional del Trabajo*, 397-411.
- Collazos Rodríguez, J. A., & Londoño Martínez, H. H. (2014). Escalafón global de ciudades para la atracción de inversión industrial en la cuenca del Pacífico latinoamericano. *Estudios Gerenciales*, 104-114.
- Comunidad Andina de Naciones. (27 de 07 de 2016). Comunidad Andina de Naciones. Recuperado el 27 de 07 de 2016, de <http://estadisticas.comunidadandina.org/eportal/ProductoDetalle.aspx?cat=9&codprod=38&opc=L>
- Congreso de la República de Colombia. (2011). Código Sustantivo del Trabajo.
- Congreso de la República del Perú. (2006). Ley general del trabajo.
- Dao, M. (2008). *International Spillover of Labor Market Reforms*. nd: International Monetary Fund.
- Eaton, S. (2003). If you can use them: Flexibility policies, organizational commitment, and perceived performance. *Industrial Relations*, 42 (3), 145-167.
- Fajardo, L. E., & Guataquí, J. C. (2000). La corte constitucional y la flexibilidad del mercado laboral. *Revista de Economía Institucional*, 80-130.

- Falco, A. (2003). Productividad del trabajador del conocimiento: El gran desafío del siglo XXI. *Temas de Management*, 27-32.
- Franco Vasco, A. (2001). *Financing for Development in Latin American and the Caribbean*. New York: Andrés Franco.
- Freyens, B. P. (2010). Costos del despido y ventajas de la medición con métodos directos. *Revista Internacional del Trabajo*, 317-347.
- Ganga Contreras, F., Burotto, J. F., & Navarrete Andrades, E. (2014). Aproximaciones y avances en el ámbito de la flexibilidad laboral: un análisis conceptual y noológico preliminar . *Trabajo y sociedad*, 541-558.
- Gericke, S. (2011). A new look at the old problem of a reasonable expectation: The reasonableness of repeated renewals of fixed-term contracts as opposed to indefinite employment. *PER / PELJ*, 105-135.
- Hernández Laos, E. (nd). Legislación laboral, sector informal y productividad multifactorial en México. *Journal of Economic Literature*, 5-52.
- Honorable Congreso Nacional de Bolivia . (1942). *Ley general del Trabajo*.
- Ibarra Cisneros, M. (2010). Flexibilidad laboral en Iberoamérica: una análisis comparado. *Estudios Fronterizos, nueva época*, 81-106.
- Ibarra Cisneros, M. A. (2010). Flexibilidad laboral en Iberoamérica: un análisis comparado. *Estudios Fronterizos*, 81-106.
- Ibarra Cisneros, M. A., & González Torres, L. A. (Mayo de 2010). La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo. *La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo*. California, Estados Unidos.
- Ismail, R., & Tshoose, C. I. (2011). Analysing the onus issue in Dismissals emanating from the enforcement of unilateral changes to conditions of employment. *PER / PELJ* , 147-172.
- Lima, V. O., & Paredes, R. D. (2007). The Dynamics of the Labor Market in Chile. *Estudios de Economía* , 163-183.
- Lopez, S. A. (2007). Efectos individuales del despido y la Resiliencia como facilitador en la búsqueda de empleo. *Panorama Socioeconómico*, 168-173.
- Lóyzaga de la Cueva, O. (2010). El despido laboral. *Alegatos*, 65-88.
- Martínez-Sánchez, A., Vela-Jiménez, M., & Pérez-Pérez, M. (2009). Flexibilidad de recursos humanos e innovación: Competitividad en la industria de automoción. *Universia Business Review*, 30-43.
- Medina Aguerrebere, P. (2009). La batalla contra el estrés en el trabajador español: implicaciones para el empleado y la organización. *Rev. Gerenc. Polit. Salud* , 30-42.
- Miguel, A. E. (2012). Los despidos colectivos: un estudio de las causas económicas. *RJUAM*, 55-79.
- Ministerio de Economía y Finanzas Públicas de Bolivia. (2016, Junio 16). Retrieved Noviembre 7, 2016, from http://www.economiayfinanzas.gob.bo/index.php?opcion=com_indicadores&ver=indicadores&idc=410

- Mogrovejo, J. (2005). Factores determinantes de la inversión extranjera directa en algunos países de Latinoamérica. *Desarrollo Económico*, 49-80.
- Mora, J. (2005). El justo despido y el mercado laboral: una aplicación para España. *Semestre Económico*, 119-127.
- Morales, L., Guerrero, O. P., & López, M. (2009). Una evaluación de las políticas promocionales de inversión extranjera directa en América Latina. *Lecturas de Economía*, 141-168.
- Nel, J. (2014). *The dismissal*. Randburg South Africa: Knowres Publishing.
- OECD. (2016, Febrero). Retrieved Noviembre 3, 2016, from <https://www.oecd.org/>
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). Informe mundial sobre la protección social, 2014-2015: hacia la recuperación económica, el desarrollo inclusivo y la justicia social. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Pagés, C., & Montenegro, C. (2007). Job Security and the Age-Composition of Employment: Evidence from Chile. *Estudios de Economía*, 109-139.
- Proinversión. (2016, Julio 5). Retrieved Noviembre 7, 2016, from <http://www.investinperu.pe/modulos/JER/PlantillaStandard.aspx?are=0&prf=0&jer=5652&sec=1>
- Quivy, R., & Carnpenhoudt, L. V. (2005). *Manual de Investigación en Ciencias Sociales*. México: Limusa.
- Regent, P. (2012). Buen momento para ser despedido. *Revista de Negocios del IEEM*, 14-15.
- Sapienza, E. (2010). Foreign Direct Investmen and growth in Central, Eastern and Southern Europe. *Investigación Económica*, 99-138.
- Senbruch, K. (2006). *The Chilean labor market: a key to understanding Latin American labor markets*. New York: Palgrave Macmillan.
- Superintendencia de Banco, Seguros y AFP - República del Perú. (s.f.). <http://www.sbs.gob.pe/principal/categoria/tipo-de-cambio/147/c-147>.
- Supervielle, M., & Quiñones, M. (2000). La instalación de la flexibilidad en Uruguay. *Sociologías*, 20-65.
- Trejo Sánchez, K. (2011). Estabilidad en el empleo y despido individual en la legislación laboral mexicana. *El Cotidiano*, 79-87.
- Trillo Ojea, M. (2009). Los contratos temporales y a tiempo parcial como formas de trabajo atípicas. Especial referencia a su régimen de seguridad social. *Revista Gaceta Laboral*, 101-130.
- Velásquez, M. (2005). *La protección frente al desempleo en América Latina*. Santiago de Chile: Naciones Unidas.
- Yañez, S. (1999). Consideraciones sobre flexibilidad laboral planteadas desde una mirada de género. *Centro de Estudios de la mujer*, 97-110.
- Zúñiga Romero, M. (2012). Flexibilización laboral y ética empresarial. *Revista de Derecho*, 321-349.
- Zúñiga, M. (2012). Despidos por necesidades de la empresa y respuesta del mercado asegurador. Paralelo entre la legislación colombiana y la legislación española. *Vniversitas*, 377-395.

Zurita González, J., Martínez Pérez, J., & Rodríguez Montoya, F. (2009). La crisis financiera y económica del 2008. Origen y consecuencias en los Estados Unidos y México. El Cotidiano, 17-27.